LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL SECTOR PÚBLICO

José María Pacori Cari
Maestro por la Universidad Nacional de San Agustín
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

NORMATIVIDAD SUPLETORIA

- En relación a la libertad sindical resultará de aplicación supletoria del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo 010-2003-TR conforme lo establece el Informe Técnico 1506-2021-SERVIR-GPGSC concluye
- *"A partir de una interpretación conforme a la constitución y en base al Principio Pro homine, debe entenderse que la derogatoria del artículo 40 de la LSC [Ley del Servicio Civil] dispuesta por la única disposición derogatoria de la Ley 31188, se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, respecto del cual resultan aplicables precisamente las disposiciones contenidas en la Ley 31188 (que sustenta la derogatoria en dicho extremo); por consiguiente, para el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga en el sector público, mantienen su vigencia y resulta aplicable lo previsto en el artículo 40 de la LSC".*
- El artículo 40 de la Ley del Servicio Civil indica
- *"Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza. Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley"*

¿QUÉ ES LA LIBERTAD SINDICAL?

- El artículo 28 de la Constitución Política del Estado Peruano establece
- *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical".*
- La libertad sindical es la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical (Cfr. Fundamento 26 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (I)

- La libertad sindical se manifiesta en dos (2) planos (Cfr. Fundamento 27 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú)
- **1. La libertad sindical *intuito persona***. Esta libertad plantea dos (2) aspectos:
- **a. Libertad sindical positiva**. Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.
- La libertad sindical otorga al trabajador el derecho de afiliarse a la organización sindical de su preferencia en el momento que lo estime conveniente, debiendo considerar previamente el ámbito que el sindicato haya establecido en su estatuto como parámetro de su conformación (Cfr. Informe Técnico 000563-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- La entidad deberá evaluar si el servidor que presenta su ficha de afiliación se encuentra dentro del ámbito de representación establecido en el estatuto de la organización sindical respectiva, el cual se enmarca dentro del universo de servidores de la entidad en la cual ejerce su representatividad (Cfr. Informe Técnico 002210-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).
- Por la libertad sindical, los servidores públicos comprendidos en el ámbito establecido en el estatuto de una determinada organización sindical podrán ejercer su derecho de libre afiliación indistintamente de la etapa en la que se encuentre el procedimiento de la negociación colectiva, pues ello no incidirá en la legitimidad para negociar de la organización sindical ni en los alcances de los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo, dado que en cumplimiento del Principio de Legalidad, los acuerdos arribados en un convenio colectivo suscrito por la organización sindical más representativa de un determinado ámbito de negociación regirán para todos los servidores públicos (estén afiliados o no a la organización sindical) comprendidos en dicho ámbito (Cfr. Informe Técnico 000563-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (II)

- **b. Libertad sindical negativa**. Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical. Con respecto a la posibilidad de que un servidor excluido de una organización sindical pueda continuar percibiendo los beneficios derivados de un laudo arbitral en el que participó dicho sindicato, es menester señalar que ello dependerá de las siguientes reglas: a) Si el laudo emitido proviene de un procedimiento en el que participó el sindicato mayoritario de la entidad, los beneficios contenidos en el resultarán de aplicación para todos los servidores de la entidad, indistintamente de si los mismos se encuentran afiliados a dicho sindicato, razón por la cual, el que el servidor hubiera sido excluido de dicho sindicato no le impediría continuar percibiendo dichos beneficios, salvo disposición distinta contenida en el propio laudo arbitral. b) Si el laudo emitido proviene de un procedimiento en el que participó un sindicato minoritario de la entidad, los beneficios contenidos en el resultarán de aplicación únicamente para los servidores afiliados a dicho sindicato; razón por la cual, aquel servidor que hubiera sido excluido de dicho sindicato se encontraría impedido de continuar percibiendo los beneficios contenidos en dicho laudo (Cfr. Informe Técnico 001870-2021-SERVIR-GPGSC, Perú)

PLANOS DE LA LIBERTAD SINDICAL (III)

- **2. La libertad sindical plural**. Esta libertad plantea tres (3) aspectos:
- **a. Ante el Estado**. Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.
- **b. Ante los empleadores**. Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, *verbi gratia*, en el marco del respeto a la libertad sindical y al principio de autonomía sindical, incluso durante el periodo de ejecución de una sanción de suspensión temporal impuesta por la entidad empleadora, el dirigente sindical aún mantiene su condición de trabajador de la entidad empleadora para efectos del ejercicio de sus atribuciones de representación gremial (Cfr. Informe Técnico 001373-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).
- **c. Ante las otras organizaciones sindicales**. Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

EXCLUSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL (I)

- De la libertad sindical intuito persona se encuentran excluidos de su goce los siguientes componentes del Estado peruano:
- a. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, conforme al artículo 42 de la Constitución Política del Perú que indica "Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".
- b. Los Jueces y Fiscales, conforme al artículo 153 de la Constitución Política del Perú que indica "Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga".
- c. Los miembros de la administración pública, con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza o dirección, conforme al artículo 42 de la Constitución Política del Perú que indica "Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".

EXCLUSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL (II)

- Los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, esto es, funcionarios y empleados de confianza y directivos públicos, están excluidos del derecho de sindicación, por lo que no les resultarían aplicables los beneficios derivados de convenios colectivos o laudos arbitrales (Cfr. Informe Técnico 002213-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).
- Los cargos de dirección implican ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada; y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia; por tanto, los beneficios derivados de convenios colectivos o su sucedáneo (laudo arbitral) no les resultan aplicables a los funcionarios, empleados de confianza y personal con cargos de dirección; toda vez que estos no son titulares de los derechos de sindicación por exclusión constitucional y legal (Cfr. Informe Técnico 002211-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).
- Tampoco podrán percibir beneficios convencionales aquellos servidores afiliados a una organización sindical que posteriormente asumen cargos de confianza o encargaturas en puestos de dirección, estos automáticamente quedan exentos de percibir dichos beneficios al momento de asumir la respectiva designación hasta la culminación del mismo (Cfr. Informe Técnico 002211-2021-SERVIR-GPGSC, Perú). Terminada la designación, volverán a percibir (en adelante) los beneficios convencionales vigentes (Cfr. Informe Técnico 002213-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).
- Por otro lado, la posibilidad de que un servidor perciba los beneficios contenidos en un convenio colectivo (suscrito por un sindicato al cual no se encuentra afiliado) una vez culminado su periodo de designación como servidor de confianza, se sujeta a lo siguiente: i) Si el convenio fue suscrito por la organización sindical mayoritaria de la entidad y no hubiera restricciones especiales contenidas en el propio convenio que le alcanzaran, podrá percibir los beneficios convenidos en este, incluso si no se encuentra afiliado al citado sindicato. ii) Si el convenio fue suscrito por una organización sindical minoritaria, los beneficios contenidos en este solo le resultarán aplicables si se hubiera afiliado a dicho sindicato (Cfr. Informe Técnico 001721-2021-SERVIR-GPGSC, Perú)
- En caso un servidor con poder de dirección o de confianza indebidamente se hubiera sindicalizado y se estuviera beneficiando de algún beneficio derivado de un convenio colectivo, corresponderá a la entidad tomar las acciones tendientes a la interrupción del beneficio para dicho servidor y el recupero de los montos indebidamente pagados, así como a cualquier otra acción legal a que hubiera lugar conforme lo determine su órgano de defensa jurídica (Cfr. Informe Técnico 001688-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).

EXCLUSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL (III)

- Los locadores de servicios no pueden afiliarse a una organización sindical ni percibir los beneficios que este haya pactado con la entidad, al no encontrarse sujetos a un régimen laboral determinado; asimismo, en caso cuenten con una sentencia judicial favorable, hasta que no se efectúe el cambio de su relación contractual (de naturaleza civil a una laboral), no podrán afiliarse al sindicato de su ámbito, ni percibir los beneficios que este haya pactado (Cfr. Informe Técnico 000483-2022-SERVIR-GPGSC, Perú). En efecto, las personas que brindan servicios a la Administración Pública por locación de servicios prestan sus servicios de manera independiente, por un determinado tiempo a cambio de una retribución, sin que ello implique una vinculación y reconocimiento de derechos de naturaleza laboral o estatutaria con el mismo, precisando que no existe base legal que permita reconocer derechos laborales por las actividades de carácter civil; a los locadores de servicios no les corresponde ningún beneficio regulado en otros regímenes de naturaleza laboral; igualmente, no podrían afiliarse a una organización sindical y percibir los beneficios que este negocie con la entidad empleadora, ya que la libertad sindical es un derecho exclusivo para los servidores civiles, quienes se encuentran sujetos a un régimen laboral del sector público (Decretos Legislativos 276, 728, 1057-CAS y los regímenes especiales); en caso el sindicato de una entidad pública haya establecido en sus Estatutos que dentro de su ámbito de representación pueden afiliarse locadores de servicios, éste deberá ser impugnado en la vía correspondiente por la entidad, por infringir normas constitucionales y legales (Cfr. Informe Técnico 002352-2011-SERVIR-GPGSC, Perú).

¿QUÉ ES UN SINDICATO?

- El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar objetivos laborales y sindicales comunes (Cfr. Fundamento 28 Sentencias del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú)

ROSSP (I)

- El marco legal para el registro de cualquier organización sindical en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP), lo constituye la Ley 27556 y el Decreto Supremo 003-2004-TR. De esta manera, se crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) a cargo de la Subdirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la dependencia que haga sus veces en cada Dirección Regional (Cfr. Artículo 1 Decreto Supremo 003-2004-TR, Perú). El Ministerio de Trabajo y Promoción Social está a cargo del Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP), encargado de registrar la constitución de las organizaciones sindicales del primer, segundo y tercer nivel (Cfr. Artículo 1 Ley 27556, Perú), *ergo*, son aplicables a las federaciones y confederaciones de servidores públicos las normas de registro establecidas (Cfr. Artículo 2 Decreto Supremo 003-2004-TR, Perú). Ahora bien, las nuevas organizaciones sindicales de servidores públicos pueden optar por inscribirse en la Subdirección de Registros Generales y Pericias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o en la dependencia que haga sus veces en cada Dirección Regional, de manera alternativa (Cfr. Informe Técnico 000683-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- El registro de un sindicato es un acto formal, no constitutivo, y le confiere personería jurídica (Cfr. Artículo 1 Ley 27556, Perú). El registro confiere a la organización sindical personería jurídica para todo efecto legal (Cfr. Artículo 1 Decreto Supremo 003-2004-TR, Perú).

ROSSP (II)

- En el caso de los sindicatos de obreros municipales, la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada; por lo cual, se concluye que el registro de la constitución de las organizaciones sindicales de los obreros municipales, al ser servidores públicos, deberá realizarse en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) (Cfr. Informe Técnico 001190-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- Por último, los servidores públicos solo pueden intervenir en la negociación colectiva siendo representados por una organización sindical debidamente inscrita en el ROOSP (Cfr. Informe Técnico 001094-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

ROSSP (III)

- Para su inscripción, las organizaciones sindicales de servidores públicos, presentarán ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) los siguientes documentos (Cfr. Artículo 2 Decreto Supremo 003-2004-TR, Perú):
- a. Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes.
- b. Nómina de la junta directiva elegida.
- c. Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución.
- d. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados.
- Los actos de modificación de sus estatutos y la designación y los cambios de los integrantes de la junta directiva, se registrarán ante la misma instancia (Cfr. Artículo 2 Decreto Supremo 003-2004-TR, Perú), *ergo*, las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales de servidores públicos deben inscribirse en el ROSSP, con una periodicidad establecida por sus estatutos (Cfr. Artículo 2 Ley 27556, Perú).
- El registro es un acto meramente formal que se efectúa de manera automática a la sola presentación de los documentos respectivos; en caso de no acreditarse el cumplimiento de los requisitos exigidos, el registrador requerirá, dentro de los tres (3) días siguientes a la presentación de la solicitud, a la organización peticionaria para que, en el plazo de diez (10) días, subsane los defectos observados, transcurrido este plazo, de subsistir el incumplimiento, la inscripción será denegada; sin embargo, la documentación presentada se encuentra sujeta a fiscalización posterior (Cfr. Artículo 2 Decreto Supremo 003-2004-TR, Perú).

CRITERIOS PARA LA CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO (I)

- Las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros o criterios para su conformación, como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca (territorial), entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador. En este último caso, si se trata de una organización sindical de una entidad que en su Estatuto ha previsto ser conformada únicamente por servidores de un régimen laboral determinado, los servidores que pertenezcan a dicho régimen podrán afiliarse a la misma y ejercer los derechos y obligaciones que devienen del derecho a la sindicación. Consecuentemente, los servidores que se encuentren dentro del ámbito de representación de una determinada organización sindical, podrán afiliarse a ésta en cualquier momento, como ejercicio del derecho a la libertad sindical, y cualquiera de éstos podrá ser elegido (por la asamblea) para asumir el cargo de alguna secretaría de la junta directiva por el periodo que determine el Estatuto; vencido el plazo de los miembros de la junta directiva, éstos mantendrán su condición de afiliados en tanto solo ha culminado su condición de dirigentes sindicales, más no su condición de afiliados al sindicato (Cfr. Informe Técnico 001362-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- Si se trata de una organización sindical de una entidad que en su Estatuto ha previsto ser conformada únicamente por servidores de un régimen laboral determinado, su ámbito de aplicación serán los servidores de dicho régimen y no estará legitimada para representar a los trabajadores de otro u otros regímenes laborales en la entidad (Cfr. Informe Técnico 000123-2022-SERVIR-GPGSC, Perú). El ámbito de representación de una organización sindical es el que ha sido elegido libremente por la misma al momento de su constitución, encontrándose detallado en su respectivo estatuto; un ejemplo de ello es, precisamente, la elección de su ámbito de representación basado en el régimen laboral (Cfr. Informe Técnico 000123-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

CRITERIOS PARA LA CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO (II)

- En la negociación colectiva a nivel descentralizado, la organización sindical que podrá negociar es aquella que tenga la calidad de organización más representativa en el respectivo ámbito. Por tanto, se aprecia que la norma dispone de dos condiciones para ello, la primera relacionada al ámbito y la segunda a la mayor representatividad. Respecto al ámbito, son las propias organizaciones quienes establecen su ámbito de representación, por lo que de existir dos o más organizaciones sindicales dentro una misma entidad, pero con ámbitos de representación distintos, por ejemplo, que una establezca que bajo su ámbito solo podrán afiliarse servidores bajo el régimen del Decreto legislativo 728, y la otra establezca que bajo su ámbito solo podrán afiliarse servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, cada una podrá negociar en representación de su respectivo ámbito. Por el contrario, en caso existan organizaciones sindicales que ejerzan su poder de representación dentro de un mismo ámbito, estará legitimada para negociar aquella que cuenten con la mayor representación. En caso de coexistir en una misma entidad, distintas organizaciones sindicales minoritarias (cuyos ámbitos de representación pueden coincidir o no), la entidad deberá negociar con cada una de estas, al no existir una organización mayoritaria que represente a las demás que se encuentren dentro de su ámbito. En esa línea, los posibles productos negociales que la entidad suscriba con cada una de sus organizaciones sindicales minoritarias, solo serán aplicables a los servidores afiliados de cada una de éstas (Cfr. Informe Técnico 002416-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).

CRITERIOS PARA LA CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO (III)

- Aquellos servidores que se encuentren comprendidos en el ámbito establecido en el estatuto de una organización sindical podrán afiliarse a esta última. En ese sentido, solo los servidores que estén afiliados a una organización sindical percibirán los beneficios convencionales que esta última haya pactado, salvo que la organización sindical tenga la condición de "mayoritaria" y por ende, extienda sus beneficios incluso a los servidores no afiliados, por tener mayor representatividad. Si un grupo de servidores de un sindicato decide desafiliarse de este para formar un nuevo sindicato, la entidad deberá evaluar, luego de la escisión, si uno de estos dos sindicatos tiene la condición de mayoritario o, en todo caso, ambos sindicatos tienen la condición de minoritarios. De configurarse este último supuesto, los servidores que se desafiliaron al primer sindicato para formar una nueva organización sindical no podrán percibir los beneficios del sindicato primigenio desde el momento en que se configura la desafiliación, independientemente que luego conformen un nuevo sindicato y asuman cargos en la junta directiva de este último; salvo que, pese a la desafiliación y correspondiente pérdida de servidores afiliados al sindicato primigenio, este mantenga la condición de sindicato mayoritario. De darse dicha situación, el sindicato mayoritario extenderá sus beneficios a los servidores no afiliados y sindicatos minoritarios que se encuentren dentro de su ámbito, salvo pacto en contrario (Cfr. Informe Técnico 001555-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS (I)

- El análisis tendiente a determinar si un convenio colectivo específico resulta aplicable a un servidor o grupo de servidores debe efectuarse caso por caso, en donde corresponderá verificar una serie de variables tales como: i) Las partes que suscribieron el convenio colectivo, ii) el ámbito de representación del sindicato que suscribió el convenio, ii) la condición de mayoritario o minoritario del citado sindicato, iii) las reglas de aplicación contenidas expresamente en el propio convenio colectivo. Antes de la entrada en vigencia de la LNCSE, se preveía la posibilidad de incorporar cláusulas delimitadoras, a efecto de limitar el alcance del convenio colectivo, tales como establecer que los beneficios derivados de pacto colectivo se otorgan únicamente a los trabajadores afiliados a dicho sindicato mayoritario. Con la entrada en vigencia de la LNCSE, no resultaría posible que un sindicato mayoritario legitimado para negociar en representación de todos los servidores del ámbito pueda pactar que los beneficios contenidos en el convenio colectivo suscrito sean aplicables únicamente a los servidores pertenecientes al sindicato que negoció con la entidad (Cfr. Informe Técnico 001143-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS (II)

- En relación a la legitimidad para negociar a nivel descentralizado se ha previsto expresamente que: i) el sindicato al que corresponde negociar lo hace en representación de todos los servidores del ámbito y ii) el convenio colectivo suscrito por dicho sindicato resulta aplicable para todos los servidores del ámbito ya sea que estos se encuentren afiliados o no; es importante que estas reglas, en tanto normas de carácter imperativo, deben ser observadas obligatoriamente tanto por las entidades públicas como por las organizaciones sindicales al momento de negociar y suscribir los convenios colectivos, configurándose por tanto como un límite a la autonomía de la voluntad ejercida por las partes. En consecuencia, en irrestricto respeto al principio de legalidad, no resultaría posible pactar que los beneficios contenidos en el convenio colectivo suscrito sean aplicables únicamente a los servidores pertenecientes al sindicato que negoció con la entidad. Más allá de su carácter imperativo, tienen por finalidad cautelar el derecho de todos los servidores públicos del ámbito (lo que incluye a afiliados a otros sindicatos o no afiliados) a beneficiarse de un convenio suscrito por una organización sindical al que la propia norma ha otorgado expresamente su representación, erigiéndose como el único sindicato con legitimidad para negociar y excluyendo con ello la posibilidad de negociación de otros sindicatos con menor afiliación. Cabe precisar que una conclusión distinta, a través de la cual se otorgará mayor preponderancia al principio de autonomía de la voluntad sobre el principio de legalidad en la presente materia y se permita limitarlos beneficios del convenio únicamente a los afiliados del sindicado que negocia, resultaría desproporcionado teniendo en cuenta que los servidores no afiliados, además de no percibir dichos beneficios, tampoco podrían ejercer su derecho de negociación de forma independiente a través de su pertenencia a otros sindicatos de menor afiliación, pues estos no pueden negociar (Cfr. Informe Técnico 000123-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- En la negociación colectiva a nivel descentralizado la organización sindical que podrá negociar es aquella que tenga la calidad de más representativa en el respectivo ámbito al momento de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo; para tener la calidad de organización sindical más representativa solo se requiere contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación (Cfr. Informe Técnico 000563-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS MINORITARIOS (I)

- A partir de la entrada en vigencia de los Lineamientos, la legitimidad para negociar por parte de los servidores públicos en el nivel descentralizado se rige por las siguientes reglas: a) Si solo existe una organización sindical en el ámbito, la misma se encuentra legitimada para negociar a nombre de todos los servidores de dicho ámbito, siendo aplicable el convenio colectivo para todos ellos, indistintamente de si se encuentran afiliados o no. b) Si existiera más de una organización sindical en el ámbito, corresponderá negociar a aquel sindicato o coalición de estos que acredite contar con el mayor número de afiliados respecto del total de servidores del ámbito. Es decir, aquel que tuviera más afiliados sin necesidad de ostentar la mayoría absoluta. Dicho sindicato negocia a nombre de todos los servidores del ámbito y el convenio colectivo suscrito resulta aplicable a todos los servidores del ámbito, indistintamente de si se encuentran afiliados al sindicato que negocia, a otros sindicatos, o no se encontraran sindicalizados. c) En caso existieran varias organizaciones sindicales pertenecientes a distintos ámbitos (por ejemplo, un sindicato de servidores sujetos al DL 276, otro correspondiente a los servidores 728 y otro correspondiente a los servidores CAS), corresponderá a la entidad negociar independientemente con el sindicato de mayor representatividad de cada uno de dichos ámbitos, los cuales se identifican conforme a la regla descrita en el literal b) precedente. El convenio colectivo que se suscriba con cada organización sindical de cada ámbito resulta aplicable únicamente a los servidores pertenecientes al ámbito de representación de estos. A modo de ejemplo: - El convenio suscrito con el sindicato que representa a los servidores del D.L. N° 728, resulta aplicable a todos los servidores de dicho régimen laboral. - El convenio suscrito con el sindicato que representa a los servidores del D.L. N° 276, resulta aplicable a todos los servidores de dicho régimen laboral. - El convenio suscrito con el sindicato que representa a los servidores del D.L. N° 1057, resulta aplicable a todos los servidores de dicho régimen laboral. En función a las reglas antes detalladas, se advierte que a partir de la entrada en vigencia de los Lineamientos, se encuentra legitimada para negociar una única organización sindical o coalición de organizaciones sindicales por ámbito, siendo esta aquella que tenga la mayor cantidad de afiliados de dicho ámbito, ejerciendo la representación de todos los servidores del ámbito, sin excepción, *ergo*, no resultaría posible la negociación colectiva de forma independiente con varios sindicatos minoritarios de un mismo ámbito (Cfr. Informe Técnico 000123-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS MINORITARIOS (II)

- Según el número de afiliados que una organización sindical ostente, en relación al universo de servidores que se encuentren dentro de su ámbito de representación, ésta tendrá la condición de sindicato minoritario o mayoritario; el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de servidores de la entidad representará también a los no afiliados, entendiéndose por mayoría absoluta al cincuenta por ciento (50%) más uno de servidores del ámbito correspondiente; los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario no son extensibles al resto de servidores no afiliados que se encuentren dentro de su ámbito, (no tiene efectos erga omnes), ya que, por disposición de la ley, dicha potestad se configura cuando se trate de un sindicato mayoritario; en caso una entidad haga extensivo, a favor del personal no afiliado, los beneficios que haya pactado con un sindicato minoritario, éste último podrá efectuar la denuncia respectiva en la vía que corresponda a fin de determinar si, en efecto, se ha configurado un acto antisindical (Cfr. Informe Técnico 002238-2021-SERVIR-GPGSC, Perú).

LIBERTAD SINDICAL EN LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

- Las organizaciones sindicales se disuelven de manera voluntaria, según lo establecido en sus estatutos; asimismo, existe un supuesto excepcional de disolución, el cual se configura con la emisión de un mandato judicial consentido o ejecutoriado; cuando se configura la extinción de una organización sindical, los servidores que se encontraban afiliados a ésta, dejarán de ostentar tal condición, por lo que no les corresponderá percibir ningún beneficio convencional originado de convenios suscritos con anterioridad a la extinción; en caso algunos de los servidores que estaban afiliados a la organización sindical extinta decidan afiliarse a una de las organizaciones sindicales subsistentes de la entidad, éstos percibirán aquellos beneficios convencionales que haya celebrado la nueva organización sindical a la que se afilien, los cuales serán otorgados a partir de su afiliación hacia adelante y siempre que, ya sea por la temporalidad o por la naturaleza del beneficio descrito en las cláusulas, les correspondan (Cfr. Informe Técnico 000490-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- En el sector público, de manera excepcional, la persona o entidad que acredite legítimo interés económico o moral, podrá solicitar la disolución de una organización sindical ante el Juez de Trabajo competente, siempre que se acredite la pérdida de los requisitos constitutivos sindicales, para que este, mediante mandato judicial declare su disolución (Cfr. Informe Técnico 000483-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

22

José María Pacori Cari
Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

BASE CONSTITUCIONAL

- El artículo 28, inciso 2, de la Constitución Política del Perú establece
- *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático": "2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado".*

CONVENIOS OIT (I)

- El artículo 4 del Convenio OIT 98 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva – indica
- *"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*
- El artículo 7 del Convenio OIT 151 – Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública – indica
- *"Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones".*

Autor José María Pacori Cari

CONVENIOS OIT (II)

- El artículo 8 del Convenio OIT 151 – Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública – indica
- *"La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados".*

CONVENIOS OIT (III)

- El artículo 2 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica
- *"A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*
- *(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- *(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- *(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez".*

CONVENIOS OIT (IV)

- El artículo 5 del Convenio OIT 154 - Convenio sobre la negociación colectiva – indica
- *"1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.*
- *2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:*
- *(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;*
- *(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;*
- *(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;*
- *(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;*
- *(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva".*

PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (I)

- De una lectura conjunta de los Convenios núms. 98, 151 y 154 de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución, es posible extraer una serie de principios que rigen la negociación colectiva como actividad o proceso (Cfr. Fundamento 5 del Voto del Magistrado Eto Cruz Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03243-2012-PA/TC, Perú):
- a. El **principio de la negociación libre y voluntaria**, para que la negociación colectiva sea eficaz, debe tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Este principio incluye, a su vez:
- i) la **libertad para negociar**, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical; y,
- ii) la **libertad para convenir**, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.
- De este modo, el Estado no puede ni debe imponer, coactivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, aunque ello no le impide prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones.

PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (II)

- b. El **principio de libertad para decidir el nivel de la negociación**, con arreglo al cual la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesta por la legislación. Por esta razón, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado, en principio, no constituiría una violación del derecho de negociación colectiva, si bien, por excepción, cabe la posibilidad de que dicho nivel sea determinado por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva, lo cual se justifica plenamente en el caso de que se demuestre que una de las partes no está cumpliendo con su deber de negociar de buena fe o está realizando prácticas desleales.
- c. El **principio de buena fe**, en atención al cual las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un acuerdo razonable y coherente. Asimismo, en virtud a este principio, los acuerdos adoptados entre las dos partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato, por lo que ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente.
- Conforme a los principios expuestos, la negociación colectiva se manifiesta como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo, con el fin de dar respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, siendo por ende el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios en el contexto de una relación laboral (Cfr. Fundamento 6 del Voto del Magistrado Eto Cruz Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 03243-2012-PA/TC, Perú).

NEGOCIACIÓN REGLADA O NO REGLADA

- **1. Negociación colectiva reglada**. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos al empleador (Cfr. Artículo 327 Código del Trabajo, Chile).
- **2. Negociación colectiva no reglada**. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado (Cfr. Artículo 314 Código del Trabajo, Chile).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

- Los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, que brinda la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros aspectos (Cfr. Sumilla Sentencia Casación Laboral 16330-2014 Lima, Perú)
- Se debe precisar que la negociación colectiva en el Sector Público no puede ser examinada con la amplitud que sí es posible en el ámbito del Sector Privado, pues mientras que en este último no existen limitaciones para otorgarse beneficios económicos superiores y/o adicionales a los establecidos en la legislación laboral respectiva, por primar la autonomía de la voluntad para decidir sobre incrementos y condiciones de trabajo, en el primero concurren estipulaciones legales que restringen y determinan específicamente el ámbito sobre el cual es posible concertar un convenio colectivo. El principal límite constitucional se encuentra en el principio de legalidad de la actuación administrativa, la cual debe realizarse de acuerdo con el presupuesto general del Estado, por ello las negociaciones colectivas de los trabajadores públicos deben efectuarse considerando un presupuesto equilibrado y equitativo que es aprobado por el Congreso de la República, dado que las condiciones de empleo en el Administración Pública se financian con recursos de todos los contribuyentes y de la Nación (Cfr. Fundamento décimo segundo Sentencia de Casación 1546-2018 Piura, Perú).

PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN ESTATAL

- La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios (Cfr. Artículo 3 Ley 31188, Perú):
- **a. Principio de autonomía colectiva**. Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante.
- **b. Principio de buena fe negocial**. Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
- **c. Principio de competencia**. Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.
- **d. Principio de previsión y provisión presupuestal**. En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

CONFLICTOS LABORALES

- Los conflictos que pueden ser sometidos al mecanismo de solución autocompositivo (conciliación y mediación) o heterocompositivo (arbitraje); en materia laboral, pueden ser (Considerando segundo Sentencia de Apelación 11804-2013 Lima, Perú):
- **i) Conflictos de carácter jurídico o de puro derecho**. La controversia versará sobre el incumplimiento o la interpretación de un dispositivo normativo que, debe ser aplicada a una situación concreta, estando la solución vinculada a la determinación por parte de la autoridad competente, sobre la aplicación del dispositivo o la interpretación del mismo, lo que conlleva la pre – existencia de un derecho laboral incumplido
- **ii) Conflictos de carácter económico o de intereses**. La divergencia está referida a los intereses contrapuestos de ambas partes, en las mejoras de condiciones de trabajo peticionadas por los trabajadores a través de un pliego de reclamo, versus la negativa del empleador de otorgarlos; por lo cual, la solución consistirá en que se establezca dicho derecho ex novo en base, a un acuerdo consensuado o la decisión de un tercero, a través de la conciliación, mediación o, el arbitraje respectivamente, el cual tendrá fuerza vinculante entre las partes.

NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles (Cfr. Artículo 5 Ley 31188):
- **a. El nivel centralizado**, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas.
- **b. El nivel descentralizado**, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. En el caso de los gobiernos locales con menos de 20 trabajadores, estos podrán acogerse al convenio colectivo federal de su organización de rama o adscribirse al convenio de su elección con el que exista afinidad de ámbito, territorio u otros.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADA

1. Escrito de presentación del Proyecto de Convenio Colectivo (entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año)

2. Unidad de Recepción de la Presidencia del Consejo de Ministros

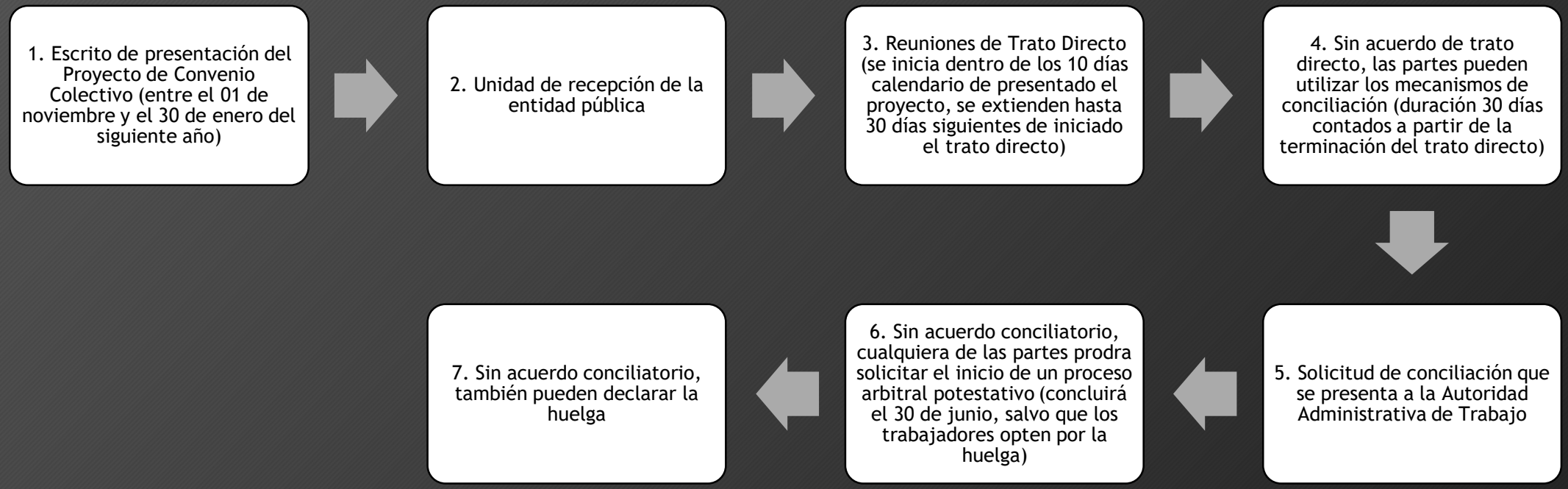
3. Reuniones de Trato Directo (se inicia dentro de los 10 días calendario de presentado el proyecto, se extienden hasta 30 días siguientes de iniciado el trato directo)

4. Sin acuerdo de trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley: conciliación, mediación, arbitraje, huelga (duración 30 días contados a partir de la terminación del trato directo)

5. Suscripción de los acuerdos por Convenio Colectivo

6. Remisión de los Acuerdos con incidencia económica por la Presidencia del Consejo de Ministros dentro de los 5 días de su suscripción al órgano presupuestal competente (MEF)

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCENTRALIZADA



PLIEGO DE RECLAMOS

- La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo (Cfr. Artículo 12 Ley 31188, Perú).
- Declarar improcedente la presentación del pliego de reclamos por defectos en la contratación no imputables a los trabajadores, la conducta de la entidad municipal demandada denota una actuación de mala fe y perjudicial para la parte sindical, ya que luego de presentado éste, es obligatorio negociar el mismo (Cfr. Considerando vigésimo primero Sentencia de Casación 10857-2012-Lima, Perú).
- En el presente caso se ha ordenado a la entidad edil que emita nueva resolución declarando procedente el trámite del pliego de reclamos presentado por el sindicato accionante, lo que de ninguna manera implica un pronunciamiento sobre el fondo de lo pretendido en el citado pliego, pues la Sala Superior no se ha pronunciado sobre las solicitudes o reclamos contenidos en éste ni mucho menos ha ordenado que la empleadora reconozca u otorgue tales beneficios los cuales deberán ser materia de la correspondiente negociación colectiva entre las partes, siguiendo el procedimiento previsto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, razones por las cuales corresponde declarar infundado el recurso de casación (Cfr. Considerando vigésimo segundo Sentencia de Casación 10857-2012-Lima, Perú)

TRATO DIRECTO

- El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo; de no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de ley, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú).

CONCILIACIÓN

- De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo; la solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú).
- La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí; la conciliación laboral se gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto; dentro de ese contexto, solicitan el impulso de dicho procedimiento; se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral –acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores–, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus "buenos oficios" induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto (Cfr. Fundamento 36 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

ARBITRAJE

- De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú).
- El arbitraje se define como el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral; el arbitraje laboral se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto; dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje (Cfr. Fundamento 38 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

CONVENIO COLECTIVO

- El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva (Cfr. Artículo 17 Ley 31188).
- El convenio colectivo es el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales; emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (Cfr. Fundamento 29 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).
- Respecto de la negociación colectiva en general, se debe indicar que en esta institución rige el principio de literalidad como expresión de la autonomía de la que gozan las partes negociantes para regular sus intereses (Cfr. Fundamento décimo sexto Sentencia de Casación 1546-2018 Piura, Perú).

HUELGA

- El artículo 13, literal d) y e), de la Ley 31188 establece
- *"d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento".*
- Este derecho consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe ser previamente acordada por la mayoría de los trabajadores; la ley exige que esta acción de cesación transitoria de la actividad laboral se efectúe en forma voluntaria y pacífica, sin violencia sobre las personas o bienes, y con abandono del centro de trabajo (Cfr. Fundamento 40 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

MEDIACIÓN (I)

- El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y la simplicidad en su trámite. Corresponde al conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador puede actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presenta una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar (Cfr. Artículo 27 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

MEDIACIÓN (II)

- El artículo 61 del TUO de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – indica
- *"Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje".*
- El artículo 62 del TUO de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo 010-2003-TR – indica
- *"En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador. La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes. Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores".*
- La mediación es el acto de interposición de fórmulas de avenimiento a la solución del conflicto; la mediación laboral se gesta cuando los agentes negociadores solicitan o autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución; el tercero interviniente en la solución del conflicto juega como mediador un rol más activo que como conciliador, en razón de que directamente sugiere las propuestas de solución (Cfr. Fundamento 37 Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente 008-2005-PI/TC, Perú).

EL PLIEGO DE RECLAMOS Y EL TRATO DIRECTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

45

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

QUÉ ES EL PLIEGO DE RECLAMOS

- El pliego de reclamos o pliego de peticiones es el acto jurídico que realiza y presenta una o varias organizaciones sindicales al empleador estatal para que mejore sus condiciones de trabajo económicas, con incidencia económica y no económicas, las relaciones entre trabajadores y empleador y/o relaciones entre organizaciones sindicales y las entidades públicas.
- En el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, el pliego de peticiones es el "Escrito por el que un sindicato o grupo de trabajadores plantea un conflicto colectivo ante la autoridad administrativa laboral"

CONTENIDO DEL PLIEGO DE RECLAMOS (I)

- De esta manera, la negociación colectiva estatal se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente (Cfr. Artículo 12 Ley 31188, Perú):
- **a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas**. Si el ámbito de la negociación elegido por la organización sindical es el sectorial o territorial, el proyecto de Convenio Colectivo debe contener la identificación de todas las entidades públicas que abarca dicho ámbito (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- **b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único**. Los servidores públicos solo pueden intervenir en la negociación colectiva siendo representados por una organización sindical debidamente inscrita en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Público (ROOSP) (Cfr. Informe Técnico 001094-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).
- **c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados**. El documento a través del cual se presenta el proyecto de Convenio Colectivo, independientemente del nivel de negociación al que corresponda, debe contar con la identificación de los miembros de la Representación Sindical que ejercerá la representación de la organización sindical en la Comisión Negociadora (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

CONTENIDO DE PLIEGO DE RECLAMOS (II)

- **d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo**. Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores (Cfr. Artículo 4 Ley 31188, Perú). Por su parte no son materias negociables (Cfr. Artículo 7 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú)
- a) La estructura de las entidades del Sector Público.
- b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.
- c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.
- d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.
- e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación, o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.
- Es así que el proyecto de Convenio Colectivo no debe contener cláusulas referidas a las materias no negociables, bajo sanción de tenerse por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo y no serán pasibles de ser negociadas ante la entidad; si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú; Cfr. Artículo 15 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

CONTENIDO DEL PLIEGO DE RECLAMOS (III)

- **e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora**. Conforme a la norma son los representantes sindicales que integran la comisión negociadora los que firman el proyecto de convenio colectivo por ser los que realizarán las gestiones de trato directo; el documento (solicitud u oficio) por el cual se presenta a la autoridad el proyecto de convenio colectivo será firmado por el representante de la organización sindical. En efecto, la presentación del proyecto de convenio colectivo por parte de la organización sindical legitimada a negociar debe ser realizada a través de su representación legal conforme a sus estatutos, correspondiendo a la entidad efectuar la verificación de dicho requisito, la misma que puede efectuarse a partir de un cotejo entre la última comunicación de cambio de miembros de la junta directiva que se hubiera remitido a la entidad; en caso de que se hubiera producido el cambio de los miembros de la junta directiva de la organización sindical legitimada para negociar pero ello no hubiera sido comunicado a la entidad, corresponderá a la organización sindical adjuntar al documento de presentación del proyecto de convenio, el acta de asamblea en que se hubiera acordado el cambio de la junta directiva (Cfr. Informe Técnico 000231-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

PLAZO PARA PRESENTAR EL PLIEGO DE RECLAMOS (I)

- En la negociación colectiva centralizada, el proyecto de convenio colectivo **se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros** entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú). En la negociación colectiva descentralizada, el proyecto de convenio colectivo **se presenta ante la entidad pública** entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú); en ambos casos el plazo de presentación del pliego de reclamos es entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
- Las organizaciones sindicales legitimadas podrán presentar el respectivo pliego de reclamos a partir del 1 de noviembre hasta el 30 de enero del siguiente año, pasada dicha fecha, la organización sindical no podrá presentar su pliego hasta el 1 de noviembre del año respectivo; ahora bien, en virtud del principio de previsión y provisión presupuestal, se determina que el plazo de la presentación del proyecto de convenio colectivo ostenta el carácter de **perentorio** y de obligatorio cumplimiento por parte de las organizaciones sindicales legitimadas para negociar lo cual conlleva a la garantía de la viabilidad presupuestal atribuida al empleador, así como que el procedimiento de negociación colectiva culmine (Cfr. Informe Técnico 001198-2022-SERVIR-GPGSC, Perú); la misma regla se aplica a aquellas organizaciones sindicales que se constituyeron posteriormente a la última fecha de entrega del proyecto de convenio colectivo o que posteriormente a dicha fecha, recién contaban con representante legitimados para iniciar el procedimiento de negociación colectiva (Cfr. Informe Técnico 001344-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

PLAZO PARA PRESENTAR EL PLIEGO DE RECLAMOS (II)

- En el procedimiento de negociación colectiva, constituye un acto de mala fe, contrario al principio de buena fe, negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo (Cfr. Artículo 16 Ley 31188, Perú).
- El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, del pliego presupuestario del gobierno nacional, regional o local, registra las peticiones contenidas en el Proyecto de Convenio Colectivo en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH del MEF dentro del plazo de un (01) día hábil de la presentación del proyecto de Convenio Colectivo (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú); no es posible condicionar el inicio de la negociación colectiva a la realización del registro del proyecto de convenio colectivo en el Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo, por lo que la negociación colectiva deberá ejecutarse de acuerdo con los plazos y condiciones previstas por ley, sin embargo, corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas emitir pronunciamiento sobre los aspectos vinculados al referido Módulo (Cfr. Informe Técnico 002049-2022-SERVIR-GPGSC, Perú)

GARANTÍA DE VIABILIDAD PRESUPUESTAL

- El espacio fiscal se refiere a la asignación de recursos adicionales que se prevé incorporar en el presupuesto del sector público del año siguiente para viabilizar la atención de los **proyectos de convenios colectivos** cuya implementación implique mayores recursos al Tesoro Público (Cfr. Artículo 3 inciso 8) Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú). Para garantizar la viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos, y para tal efecto **elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo** y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta (Cfr. Artículo 13 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO (i)

- En el caso de la negociación colectiva centralizada, el proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros. En el caso de la negociación colectiva descentralizada, el proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la entidad pública, o entidades públicas, comprendidas en el ámbito elegido por la representación de los servidores públicos (Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- En la legitimidad para negociar a nivel centralizado, se encuentran legitimadas para negociar las Confederaciones Sindicales más representativas de los servidores del sector público a nivel nacional, indistintamente de sus regímenes laborales, correspondientes a las entidades públicas; la mayor representatividad se entiende respecto de aquellas tres (3) confederaciones sindicales, inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de **presentación del proyecto de Convenio Colectivo** acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende la negociación colectiva a nivel centralizado; las Confederaciones Sindicales de mayor representatividad **presentan, en forma conjunta, un único proyecto de convenio colectivo**, que contiene las propuestas de cláusulas en favor de los servidores públicos que representan (Cfr. Artículo 9 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO DE CONVENIO (iI)

- En la legitimidad para negociar a nivel descentralizado, la mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de **presentación del proyecto de Convenio Colectivo** acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación; las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el **proyecto de Convenio Colectivo**, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas (Cfr. Artículo 10 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

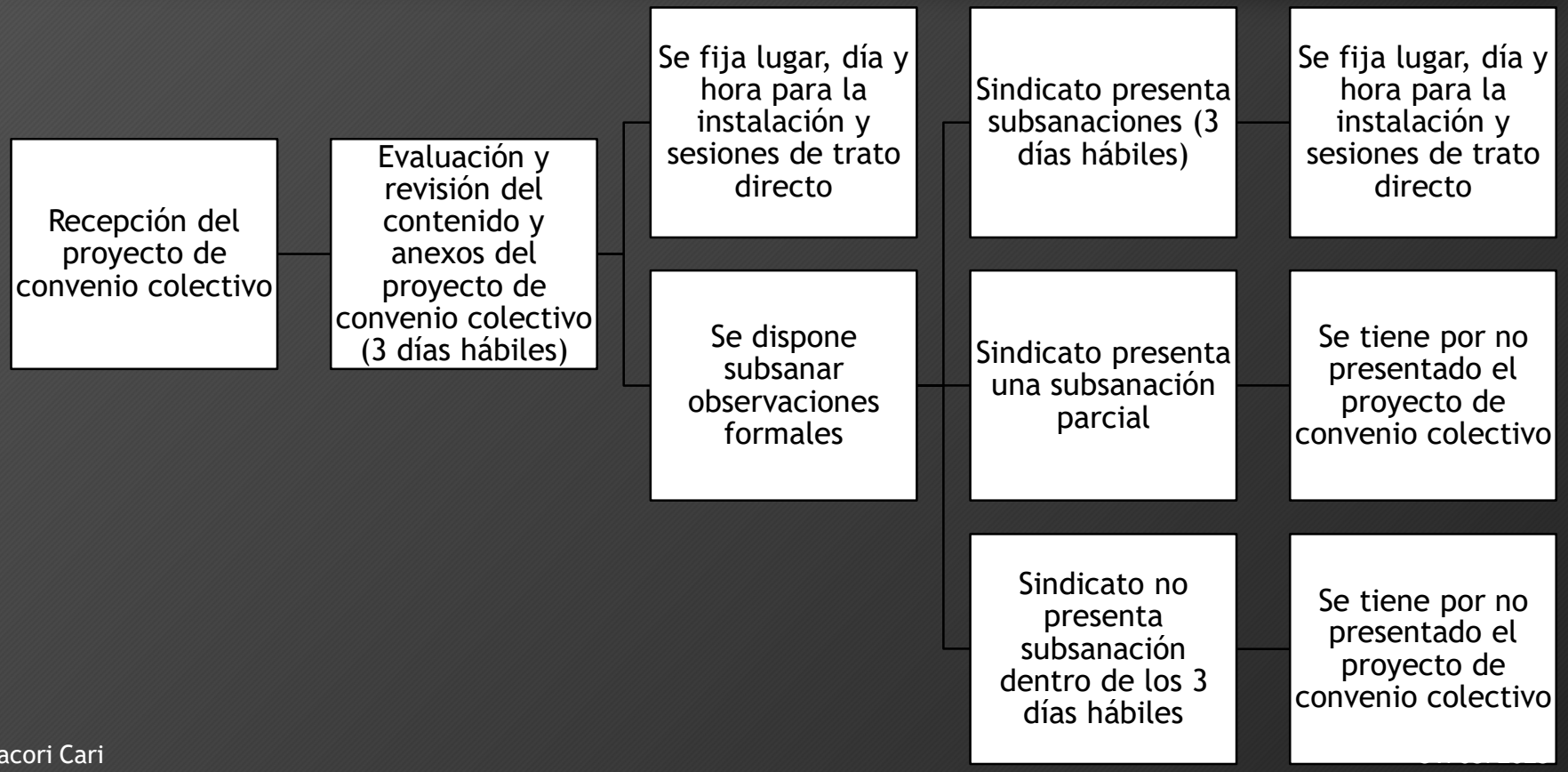
REVISIÓN Y OBSERVACIONES (I)

- La entidad que recibe el proyecto de convenio colectivo, en un plazo de tres (3) días hábiles, procede a la evaluación y revisión de su contenido y de sus anexos, uno de estos anexos puede ser el informe económico-financiero que sustenta la implementación de su proyecto de Convenio Colectivo (Cfr. Artículo 19 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú), sin perjuicio de ser presentado posteriormente durante las sesiones de trato directo.
- En el nivel descentralizado, es competente para dicho fin la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, de las entidades involucradas en la negociación, según el ámbito elegido por las organizaciones sindicales (Cfr. Artículo 15 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- En caso de incurrir en alguna observación formal, se concede un plazo de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación para la subsanación correspondiente, *verbi gratia*, si la organización sindical no hubiera adjuntado a su proyecto de convenio el acta de asamblea de cambio de la junta directiva, corresponderá a la entidad proceder a efectuar una observación formal (Cfr. Informe Técnico 000231-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

REVISIÓN Y OBSERVACIONES (II)

- Como parte de la revisión formal, se podrá observar el proyecto de convenio presentado, cuando (Cfr. Artículo 15 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú):
- a) No contenga toda la información descrita como contenido mínimo previsto para la presentación del proyecto de convenio colectivo, *verbi gratia*, no se indica el número de registro de la organización sindical que suscribe el proyecto de convenio colectivo, o la información indicada sea errónea o imprecisa.
- b) La organización sindical que presenta el proyecto de Convenio Colectivo no ha acreditado su mayor representatividad respecto de su ámbito.
- Si en el plazo de tres (3) días hábiles no se realiza la subsanación observada o esta se realiza de manera parcial, se tiene por no presentado el proyecto de Convenio Colectivo, cursándose la comunicación correspondiente a la organización sindical; sin perjuicio de ello, el proyecto de convenio colectivo puede ser presentado nuevamente, si se está entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente (Cfr. Artículo 15 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Se tienen por no consignadas en el proyecto de Convenio Colectivo, y por tanto no son pasibles de ser negociadas ante la entidad, aquellas cláusulas que tengan por objeto regular las materias no negociables; si el proyecto de Convenio Colectivo contiene únicamente este tipo de cláusulas, se tiene por no presentado y no se tramita, comunicándose ello a la organización sindical (Cfr. Artículo 15 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

REVISIÓN Y OBSERVACIONES (III)



TRATO DIRECTO

- La negociación directa “Es el proceso encaminado a resolver problemas en el cual dos o más partes examinan voluntariamente de manera directa sus discrepancias e intentan alcanzar un acuerdo satisfactorio sobre lo que les afecta a ambos” (USAID, Manual de Negociación y Mediación, p. 55).
- Conforme al Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, el arreglo directo es la “Negociación colectiva, directa y extrajudicial entre partes o sus representantes, con el fin de negociar la solución de conflictos laborales y dar fin a lo discutido”.
- Las negociaciones directas son aquéllas que surgen una vez entregada la respuesta del empleador. A contar de ese momento, las partes, sin sujetarse a formalidades especiales, podrán reunirse las veces que estimen necesarias con el objeto de lograr acuerdo. Estas negociaciones directas son una manifestación del principio de buena fe que inspira todo el proceso de negociación colectiva (Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, Guía Negociación Colectiva 2017, p. 27).

OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN DIRECTA

- Son objetivos de la negociación directa (USAID, Manual de Negociación y Mediación, p. 56):
- a) Establecer un orden de relaciones donde antes no existían.
- b) Modificar un conjunto de relaciones existentes por otras más convenientes para una de las partes o para ambas.
- c) Por el resultado, es colaboradora, porque ambas partes participan y ganan.
- d) Por las personas que intervienen, es autocompositiva, porque la solución depende de las partes.

FORMAS DE NEGOCIACIÓN (I)

- Existen dos (2) formas de negociar (USAID, Manual de Negociación y Mediación, p. 57):
- **1. Negociación basada en posiciones**. Esta forma de negociación está relacionada con la confrontación, ya que gana el que tiene más poder, la parte que no logra satisfacer sus intereses tiene que elegir entre la aceptación de las condiciones impuestas por el vencedor o corre el riesgo de ser totalmente eliminado, ¿cómo negociar con base en posiciones?
- a) Pienso en lo más me conviene y lo propongo como solución
- b) La otra parte hace lo mismo.
- c) Los dos empezamos a regatear hasta que encontramos una solución que podría ser aceptable para ambos, pero ninguno consigue todo lo deseado.

FORMAS DE NEGOCIACIÓN (II)

- **2. Negociación basada en intereses**. Tiene la ventaja de llegar a resultados de mutuo beneficio y eventualmente mejora la relación entre las partes; es una forma de negociar que parte de la importancia de la relación existente; en vez de arrancar hablando sobre soluciones, las partes primero hablan sobre las necesidades de cada quien y luego buscan encontrar soluciones que las satisfagan ¿cómo negociar con base en intereses?
- a) Reconociendo la importancia de la relación
- b) Evitando hablar sobre soluciones al principio
- c) Primero, se debe hablar sobre lo que nos preocupa, tratando de descubrir los intereses del otro y explicitando los nuestros.
- d) Replantear el problema de una forma que contemple los intereses de todos
- e) Buscar diferentes soluciones posibles y escoger entre todas y todos las mejores.

DURACIÓN DEL TRATO DIRECTO (I)

- *E*n la negociación colectiva estatal, el trato directo puede extenderse por un periodo de hasta treinta (30) días hábiles posteriores a su inicio (Cfr. Artículo 18 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú); de esta manera, en la negociación colectiva centralizada y descentralizada, el trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo (Cfr. Artículo 13 Ley 31188, Perú).
- El trato directo podrá extenderse hasta por treinta (30) días posteriores a su inicio, la norma no permite la extensión del plazo previsto para el trato directo (Cfr. Informe Técnico 002050-2022-SERVIR-GPGSC, Perú), salvo en el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio (Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú). De esta manera, la negociación a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas luego de conocer lo pactado a nivel centralizado (Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Por **regla general**, los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deben ser alcanzados hasta el 30 de junio al MEF para la inclusión de sus implicancias económicas en la Ley de Presupuesto del Sector Público; **excepcionalmente**, en el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio (Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

DURACIÓN DEL TRATO DIRECTO (II)

- Para efectos de implementar las disposiciones con incidencia presupuestaria que necesariamente rigen desde el 01 de enero del año siguiente a su suscripción, incluido el arbitraje potestativo, la negociación colectiva debe concluir al 30 de junio de cada año. En caso de superarse dicho plazo, la implementación de las disposiciones con incidencia presupuestaria se efectuará en el marco de las fases del proceso presupuestario, y regirá a partir del 1 de enero del año siguiente a su suscripción; por excepción, en el supuesto que no se hubiese llegado a acuerdos económicos en el nivel centralizado, se podrá concluir el trato directo de las materias con incidencia económica en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio (Cfr. Artículo 17 Ley 31188; Cfr. Artículo 14 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú; Cfr. Artículo 5 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- De esta manera, se señalan expresamente los plazos a respetar para el inicio, desarrollo y actuaciones vinculadas con el trato directo, los mismos que son de obligatorio cumplimiento para las partes; sin embargo, corresponde entender que el derecho a la negociación colectiva no desaparece ni debe afectarse si las partes han superado el plazo dispuesto para el inicio del trato directo o la designación de los representantes de la Entidad, por lo que la negociación deberá desarrollarse necesariamente, sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder por alguna actuación dolosa que impida el cumplimiento de dichos plazos (Cfr. Informe Técnico 002050-2022-SERVIR-GPGSC, Perú).

CONFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN EMPLEADORA

- Una vez recibido el proyecto de Convenio Colectivo, en el plazo de tres (3) días hábiles, la Presidencia del Consejo de Ministros, la entidad o entidades correspondientes, según el nivel de negociación, proceden a la designación de los representantes que conforman la Representación Empleadora (Cfr. Artículo 16 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- De la parte empleador, son representantes, en la negociación colectiva centralizada, veintiún (21) representantes que designe la Presidencia del Consejo de Ministros; en la negociación colectiva descentralizada, los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de la representación de la parte sindical (Cfr. Artículo 8 Ley 31188, Perú).

SECRETARIO TÉCNICO

- La Comisión Negociadora cuenta con un Secretario Técnico, quien está a cargo de brindarle apoyo técnico y administrativo permanente, incluyendo la remisión de las convocatorias a las sesiones de Trato Directo y la elaboración, registro y custodia de las actas respectivas (Cfr. Artículo 16 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- En el caso de la negociación colectiva de nivel centralizado, el Secretario Técnico es designado por la PCM y en la negociación colectiva de nivel descentralizado, el Secretario Técnico es designado por el titular de la Entidad a la que pertenece el representante que preside la Representación Empleadora (Cfr. Artículo 16 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

INSTALACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- El trato directo se inicia con la notificación de la citación para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora, efectuada por el Presidente de la Representación Empleadora; dicha notificación debe ser cursada dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de presentación del proyecto de convenio colectivo (Cfr. Artículo 17 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- La fecha señalada para la sesión de instalación de la Comisión Negociadora no puede ser superior a tres (3) días hábiles posteriores a la fecha de notificación de la citación, salvo acuerdo en contrario con la organización sindical (Cfr. Artículo 17 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

SESIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (I)

- Las sesiones de la Comisión Negociadora se desarrollan por citación del representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora conforme al cronograma que debe ser acordado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora; dicho cronograma puede ser modificado en las sesiones posteriores por acuerdo de la Comisión Negociadora según mejor convenga al desarrollo del trato directo (Cfr. Artículo 20 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- El número de sesiones en la Comisión Negociadora se establece en función de las necesidades del desarrollo del trato directo; dichas sesiones se desarrollan dentro del plazo de treinta (30) días hábiles posteriores al inicio del trato directo (Cfr. Artículo 20 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

SESIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (II)

- Si la representación de las entidades públicas no se presenta a dos (2) sesiones consecutivas del trato directo conforme al cronograma señalado en la sesión de instalación de la Comisión Negociadora o sus modificatorias, en cualquiera de los niveles de negociación, se entiende por concluida la etapa de trato directo, habilitando a la representación de la organización sindical a recurrir al inicio del procedimiento de conciliación (Cfr. Artículo 20 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Durante la negociación colectiva la representación empleadora realiza la presentación de su propuesta de solución respecto de las materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo; los aspectos vinculados a conceptos que impliquen la disposición de recursos públicos deben encontrarse conforme a lo establecido en el informe del estado situacional de la entidad que corresponda, conforme al nivel de negociación colectiva (Cfr. Artículo 20 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Como anexo del proyecto de convenio colectivo o durante las sesiones de trato directo, la representación sindical puede presentar un informe económico-financiero que sustenta la implementación de su proyecto de Convenio Colectivo (Cfr. Artículo 19 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

ACUERDOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo (Cfr. Artículo 21 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Para la adopción de los acuerdos que impliquen la disposición de recursos públicos, debe respetarse lo señalado en el informe del estado situacional de la entidad que corresponda, conforme al nivel de negociación colectiva (Cfr. Artículo 21 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

CIERRE DEL TRATO DIRECTO

- El trato directo concluye con la suscripción de un convenio colectivo entre la Representación Empleadora y la Representación Sindical (Cfr. Artículo 22 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- En caso de no haberse llegado a consenso, el trato directo concluye mediante un acta de no acuerdo en la que conste las posiciones expuestas sobre las peticiones del proyecto de Convenio Colectivo (Cfr. Artículo 22 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

TRÁMITE DEL DOCUMENTO SUSCRITO (I)

- El documento (convenio colectivo o acta de no acuerdo) suscrito por la Representación Sindical y la Representación Empleadora se formaliza por escrito en tres (3) ejemplares, que se distribuyen de la siguiente manera (Cfr. Artículo 23 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú):
- a) Uno se entrega a la Representación Sindical.
- b) Uno se entrega a la Representación Empleadora.
- c) Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo.

TRÁMITE DEL DOCUMENTO SUSCRITO (II)

- El Presidente de la Representación Empleadora debe informar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, los resultados del trato directo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su conclusión, remitiendo el convenio colectivo suscrito o el acta de no acuerdo, de ser el caso (Cfr. Artículo 23 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- La presentación del documento suscrito a SERVIR es realizada por el representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora, dentro de los diez (10) días hábiles de suscrito (Cfr. Artículo 23 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

- En el convenio colectivo, las partes conforman una comisión de seguimiento a cargo de supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados; dicha comisión se encuentra integrada por cuatro (4) miembros, dos (2) elegidos por cada parte (Cfr. Artículo 24 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- En el marco de dicha labor de supervisión, la comisión de seguimiento puede solicitar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o al Titular de la entidad o entidades públicas, dependiendo del nivel de negociación, en cualquier momento, un informe sobre la implementación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo (Cfr. Artículo 24 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).
- Dicha comisión se mantiene activa hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo, en el cual se designará a los nuevos integrantes de la comisión de seguimiento que supervisará el cumplimiento de los acuerdos arribados en dicho instrumento (Cfr. Artículo 24 Decreto Supremo 008-2022-PCM, Perú).

Muchas gracias

José María Pacori Cari
Teléfono móvil y WhatsApp
959666272
corporacionhiramsl@gmail.com